

科举制度的延续：一个经济学视角

许引旺

(厦门大学 经济学院, 福建 厦门 361005)

[摘要] 从制度经济学的视角分析, 科举制度在中国历史上之所以长期延续, 是科举制度绩效优势, 制度均衡、制度变迁和路径依赖的交叉互动, 以及科举隐性合约等多种因素综合作用的结果。与察举制、九品中正制和分封世袭制相比, 科举制度具备绩效优势。而制度供给对持续的制度需求的响应、以制度养护为主要内容的制度变迁以及在此过程中所形成的路径依赖, 使科举制度成为各个封建王朝所依赖的选仕制度。科举制度可以被理解为普通民众和统治者之间的隐性合约, 而自我履约性确保了合约关系的延续。

[关键词] 科举制度; 制度绩效; 制度均衡; 隐性合约

[中图分类号] K206.4

[文献标识码] A

[文章编号] 1000-3541(2008)06-0104-04

The Continuance of The Imperial Examination System

—An Economics Perspective

XU Yin - wang

(School of Economics, Xiamen University, Xiamen 361005, China)

Abstract: In the view of Institutional Economics, the reasons why the Imperial Examination System had lasted a long term in Chinese history are the systematic performance advantage, the reciprocity of systematic equilibrium, systematic changes and path dependence, and the implicit contract of Imperial Examination. Compared with the Election system, the Jiupinzhongzheng system and the Hereditary System, the Imperial Examination System has performance advantage. The supply of system continually satisfied the demand of system and the system changes with the main content of nourishing system, together with the path dependence shaped meanwhile, caused the Imperial Examination System become the examination system for most feudalistic dynasty. The Imperial Examination System can be considered as an implicit contract between civilian and dominator, and self-enforcing agreement insure the continuance of contract relation.

Key words: The Continuance of Imperial Examination System; Systematic Performance; Systematic Equilibrium; Implicit Contract

绩效、均衡和合约是经济学中的基本概念, 制度绩效、制度均衡和隐性合约的相关理论, 在制度的经济分析中广为运用并甚有成效。制度绩效比较优势是某个制度在历史演进中能得以延续的竞争力基础。制度均衡与制度变迁、路径依赖的互动, 促成制度在均衡过程中延续。制度的隐性合约性质, 以合约的自我履约性确保其延续。文章依此顺次展开, 分析科举制度在中国历史上长达1300年之久的延续。

一、制度成本——收益分析与科举制度绩效优势

制度成本是指制度框架的运行和调整所涉及的费用安排, 具体包括动用资源建立、维护、使用、改变制度和组织等方面所涉及的费用^[1](pp.55-60)]。制度的建立费用是固定成本, 发生于制度创设之时, 其大小不受制度是

否存续的影响。制度的运行费用是变动成本, 发生于制度的使用、维护和改变之时。制度收益, 即制度实施效果——制度创设之预期目的实现情况, 若制度创设的预期目的得到良好实现, 则收益高; 反之则低。

制度绩效是一个相对的概念, 用以表明制度成本——收益对比分析的结果。在另一个因素确定的情况下, 成本越低, 或收益越高, 则绩效越高; 以最低的成本良好地实现预期目的的制度, 绩效最高。作为一种选仕制度, 起始于隋的科举制度, 不论是与之前的察举制和九品中正制, 还是与并存的分封世袭制相比, 都具备制度绩效比较优势, 这是其在历史演进中能得以延续的竞争力基础。

(一) 察举制和九品中正制

察举制和九品中正制的建立费用, 一是设立人才评

[收稿日期] 2008-08-20

— 104 —

判标准的费用。由于设立的标准较多地依据舆论民情和门第出身等，故粗糙而不精细，设立费用较低。二是配备相关官员的费用。察举官和地方郡守两位一体，而中正官一般由同籍现任朝廷官员兼任，故朝廷在人事和俸入诸方面虽另有耗费，却可有不少节省。制度运行的主要环节是相关官员对辖区士人或同籍士人的考察。一般是以“听取下情，实地调研”的形式，逐一对目标人选的才德状况进行考察，缺乏规模效应，故考察费用较高。评定官员选拔制度的收益，从统治者角度，看能否取仕真才实学者，选贤授能；从民众角度，看贤能者能否展现才学脱颖而出，被授官职。察举制和九品中正制开辟了一条多少凭真才实学受官进阶的新路径，并使之制度化，是历史的一大进步，但由于制度设计上的先天不足，其实施效果即制度收益令人失望。由相关官员向中央荐举人才的做法，主观性太强，极易受到人为因素干预。荐举大权最后往往被一些连地方郡守和中正官皆需仰仗的权贵所掌控，唯“才”是举转变为唯“权贵”是举，以致“世胄蹑高位，英俊沉下僚”。通过考察者大多乃豪门望族或屈向奉迎之辈，真才实学者难以脱颖而出。更重要的是，当封建王国的疆土不断扩展、国家机器不断膨胀和所需官员日益增加之时，不具备规模效应的察举制和九品中正制显得效果尤为低下。

总之，并不低廉的制度成本和明显低下的制度收益，决定了一个低的制度绩效。

（二）分封世袭制

分封世袭制，虽然以一定的官职授予为结果，但它更多的是一种优待制度而非选仕制度。依最高统治者的个人意志所施行的分封世袭制，建立和运行简单方便，所以制度成本很低。分封世袭的王公贵族，不排除有才学者，但凤毛麟角。同样，能取得分封世袭资格的人选也不多，当封建王国的疆土不断扩大、国家机器不断膨胀和所需官员日益增加之时，它必然不能满足需求。依靠血缘和祖上功劳选仕是最为落后的制度，与取仕真才实学者和贤能者脱颖而出的目标激烈冲突。尽管制度成本低廉，但糟糕的制度收益决定了其绩效却是最低。

（三）科举制度

科举制度，是以进士科目为主要科目、通过考试来选才授官的一种制度。严格意义上的科举，指的是进士科举，学术界一般认为其为隋炀帝始创，并把此作为科举制度起始的标志。本文的“科举制度”分析，也以进士科为主。科举制度虽起始于隋，但诸多重要建制却确立于唐，隋唐被认为是科举制度的建成时期。

隋唐科举科目繁多，同时存在运行的一般也有三至五种，多时则有十多种。唐穆宗长庆年间（785—824年），一届考试竟开设了14个科目^{[2]（p.159）}。各科皆要设立相应的标准，制定相关报名、考试、评阅和录取等操作规章，相应的官员也需配备。且为求公正，在复杂的考试程序链上还设有监督核对环节。如唐开元二十八年（740年）有敕令：进士科发榜后，其录取者所试杂文及策文要送中书门下详细复核，让宰相来最后审查试

卷^{[3]（p.92）}。量多且质高的士子存在是科举取仕的基础，故建立科举制度的配套措施往往是大力兴建和扩建学校，建立和振兴从地方到中央的教育系统。专门的考试用场——贡院，也为科举而建，直到清末，科举考试都在贡院进行。如此，科举制度的建立费用颇高。科举制度的运行费用，一为试卷费用，这包括不同科目不同层级考试的命题费、试卷印刷及保存费和评阅费等；二是考试的组织费用，主要体现为主考人员和其他相关人员如衙役的支出，就全国范围来说，耗费不菲；三是士子的考试费用，与察举制和九品中正制的被考察相反，科举是士子的主动行为，为此，他们要支付高额的考试差旅费。就前两方面费用而言，其总量虽高，但由于大规模科举考试所存在的规模效应，会降低按科举人数计算的平均费用，总量当有不小节省。

总的看来，科举制度的收益较高。首先，程序严密，标准客观，试卷行文面前，人人平等，故较为公正。古人甚至用“无情如造化，至公如权衡”予以形容，虽过夸张，却反映出其相当程度上的公正性。科举之下，受官进阶者多具真才实学，而非门阀势力。真才实学者也较能脱颖而出，“工匠的子弟也能当上总督”^{[4]（p.101）}。其次，不论哪级考试，都处于中央控制之下，而非由地方长官和豪门世族把持。选仕权力集中于中央，在制度设计上排除人为干扰，便于统治者按自己的需要选仕，实现科举之目的。最后，较之察举制和九品中正制，科举制度呈现出开放性和主动性，有较强的激励作用。除娼优皂隶或出身娼优皂隶之家者，人们可奋发读书以求得偿心愿，不用被动等待地方长官和豪门世族的察举。能否成功，更大程度上取决于个人努力，这又激励着读书人穷经皓首，甚至老死科场，也在所不惜。综上，瑕不掩瑜，制度成本高不能盖其制度收益高，科举制度的绩效受人称许。此外，众多士子争相应考的科举考试具备选仕上的规模效应，不仅降低了平均成本，而且当封建王国的疆土不断扩展、国家机器不断膨胀和所需官员日益膨胀之时，科举制度的绩效优势显得更为明显，科举制度成为一种适应历史发展潮流的首选选仕制度。

二、科举制度均衡与制度变迁、路径依赖

制度均衡是指一定时间内的一种稳定状态，制度需求和制度供给相互作用所形成的供给满足需求、需求得到实现的稳定状态；一种满意状态，人们（划分为民众和统治者）对既定制度安排和制度结构的满意状态。稳定和满意是相对的，人们总是期望实现更高水平的制度均衡，因而制度一直处于变迁当中，在变迁中实现均衡，在均衡中寻求变迁，周而复始，并在此过程中形成所谓的路径依赖，使科举制度在一个相当长的时间内延续。制度均衡与制度变迁、路径依赖互动，推动制度延续。

（一）制度均衡

汉代确立为统治地位的儒家思想，一贯重“道”轻“艺”，而为“道”的最重要甚至唯一途径便是入仕，受官才是出人头地，受官成为民众内心最深切的期望。注

重门资且实权掌控于权贵的察举制和九品中正制极不公正，破灭了绝大多数人的理想。民众强烈地需要一种较为公正的制度，实现入仕理想。统治者为加强中央集权，巩固统治，客观上也强烈需要一种新的选仕制度：第一，掌握选仕大权以选贤任能，如唐太宗之“天下英雄尽入吾彀中矣”；第二，灌输思想，控制国民，使“君权神授”和“忠君爱国”之类的思想深入人心；第三，促进教化，开启民智，提高国民素质。强烈的制度需求呼唤着制度供给。由于选仕制度不可能是民间制度安排，所以国家是制度供给的不二主体。既具民众基础，又有统治者的现实需要，新的制度安排——科举制度在自下而上的需求下，以自上而下的形式被统治者设计出来，以响应需求。选仕制度从察举制和九品中正制向科举制度演变，较好地满足了民众和统治者的需求，形成制度均衡。这种均衡状态，在一定时期内是稳定的，因而科举制度就在这个时期内得到延续。

（二）制度变迁与制度均衡

所谓制度变迁，一是指新制度（新制度结构）的产生，伴之以对旧制度（旧制度结构）的否定、扬弃和改变；二是指在原有制度范围内，对构成制度框架的规则、准则和实施的组合所做的边际调整。科举制度的变迁属于第二个层次。

“制度犹如堡垒，需要很好地设计它们，并适时地对它们进行养护。”^{[1](p.9)}封建王朝对科举制度所进行的持续养护，构成科举制度变迁的重要内容。在考试层级演变方面，确立了分级考试制度。隋、唐、五代科举只有省试一个级别，但由于参试士子数量过于庞大，给考试组强工作带来很大困难，制度运行费用反而高；一个级别授官，也不利于不同级别官僚职位的补充，制度实施效果不理想^{[5](p.183)}。宋、辽、金时期，殿试成为定制。元代改名“解送试”为乡试，并将未被会试和殿试录取的士子，也纳入选仕队伍，确立了乡试——会试——殿试的分级考试制度。考试内容从广博向精深转变，儒家经学逐渐成为依归。进士科考试，隋炀帝时试时务策，涉及内容极广，元明清时代则以儒家经学为主导，文学和时务成为次要内容^{[5](p.169)}。儒家经学内容也较为明确，一般为《四书》《五经》。此外，科举科目的设置也日益简明，进士科目逐渐成为主要科目，至元代则成为唯一科目。

科举制度变迁降低了制度运转成本，提高了制度实施效果，从而提高了制度绩效；供给了质量越来越高的制度，提高了制度均衡水平，并使得科举制度在变迁中延续。制度变迁，还在特定朝代，以扭曲的制度供给来排除政治障碍，满足最基本的制度需求，以维持最低水平的制度均衡，最大程度地避免制度中断。元政权的建立者蒙古族，自有一套选仕制度，倚重蒙古贵族和军功，设科选仕受到重重阻挠，在施以诸多民族歧视性的扭曲性变迁之后，才于元仁宗皇庆二年（1313年）施行科举，此时距元朝创立已历42年。在考试程式方面，蒙古人和色目人每次考试考两场，汉人和南人考三场；在考试内容方面，后者要求比前者严格许多，以致蒙古和色目人

愿试汉人、南人科目，中选者加一等授官^{[6](p.20)}。考榜也有左榜和右榜之分，前者中选者入左榜，后者入右榜。科举制度艰难延续。

（三）路径依赖与制度均衡

“在很大程度上，过去为现在制定规则，因而，历史是重要的。”^{[1](p.33)}路径依赖，类似于物理学中的惯性现象，是指一旦制度的演进被引入了某种路径，制度则会在惯性的作用下沿着这条路径“自我强化”。制度的演进产生了对科举制度的依赖。察举制和九品中正制的终结以及科举制度的出现，反应了民众和统治者对公正和维护巩固统治的需要。从实际运作效果看，隋唐之科举也良好地满足了这种需要。士子依它上进，统治者依它选仕。但是，民众和统治者对公正和维护巩固统治的需要，不仅强烈，需且持续，又不断升级。历朝历代，人们总希望更加公正，统治者总希望其统治更加稳固，乃至千秋万代。因此：

1. 制度供给不断地响应着持续的制度需求，形成持续性的制度供给，并进而形成持续性的制度均衡，科举制度得以延续；

2. 科举制度得到持续的养护，制度在变迁中走向自我完善，以满足升级了的制度需求；而这又促使人们继续选择并依赖科举制度作为选仕制度，科举制度在更高的水平上达到均衡。如此周而复始，形成科举制度的路径依赖，科举制度在对它的依赖中一次又一次地走向均衡。即使科举制度在某些方面趋于无效率，如明清高度程式化的八股文之出现，科举制度仍然延续下来。

三、科举隐性合约

隐性合约是如此之合约：（1）非正式性，即合约双方并没有明确签订合同，不论是文字的还是口头的；（2）非强制约束性，即合约在法律上没有约束力，不能得到第三方（法院、政府）的强制执行；（3）自我履约性，即合约履行依赖于双方的自动行为。

（一）科举社会和科举隐性合约

科举社会，“是指重视考试选才，科举在政治、文化和社会结构中占有重要的地位，科举的影响无所不在，并造成大量阶层流动的社会；也可以说，它是教育和文化活动都以科举为中心、以科举为取向的社会。”^{[3](p.155)}科举社会在科举制度绵延至唐朝萌芽，发展至宋则完全确立，明清时固化。从经济学上分析，这也是科举制度演化为科举隐性合约的过程，民众和统治者之间的科举隐性合约逐渐形成并确立。合约关系是，民众寒窗苦读——参加科举——统治者授予官职。民众是一方之合约主体，其合约责任是投入时间和金钱，奋发苦读；另一方是统治者，责任为供给科举制度，对高中者授予官职。民众和统治者之间建立的这种合约关系，并不存在在文字性或口头上的正式协议，因而是非正式的。

（二）合约的非稳定性

民众作为参考者和选仕对象，奋发苦读以期出人头

地，忠实而又勤勉地履行着自己的科举合约，但他们的力量与统治者相比，弱小且分散。作为科举制度的创设者和供给者的统治者，他们力量强大而且集中，可以根据需要甚至是个人好恶来决定是否履约，即是否供给科举制度。因而在合约关系中前者处于绝对的劣势，后者居于主导。由于合约一方的统治者本身即为政府，所以并不存在着所谓的第三方（政府）来强制执行合约，故科举隐性合约的非强制约束性尤为明显，理论上合约关系是不稳定的。

不稳定性主要源于统治者这一合约主体的违约行为，即不供给科举制度。历史已有证明。五代后梁因考虑“举子学业未精”而停举3年，后晋因“员阙少而选人多”停举2年^{[3](p.157)}。十国时期，战乱更加频仍，各王朝为图生存发展，多无暇顾及科举，故常有中断。宋崇宁五年（1106年），在长时间的科举与学校纷争、科举存废纷争和朋党纷争之后，科举被罢停14年之久。明朱元璋在实行科举3年后，因觉所录人才虽文采好但实际工作能力弱，而罢停科举10年。另有之中断，不再赘述。

（三）自我履约

从制度设计的层面来看，科举制度的创设并没能确保科举合约得到履行。但为什么科举制度在屡有中断的情况下，依然延续而下直至清末，长达1300年之久？原因就在于科举隐性合约的自我履约性。虽然不存在着一个超国家机构来保证统治者履约，但却存在着约束迫使统治者履约的强大力量。

（1）社会意识形态和人力资本专用性。“意识形态是群体所拥有的智力模型的共享框架，它不仅对环境提出解释，而且还包括对环境的秩序应该怎样提出建议。”^{[1](p.35)}“制度的目的是为个人行为沿着特定的方向提供一种指引”^{[1](p.7)}。至隋唐绵延而下的科举制度，使民众产生强烈的投入——产出心理预期，经过长久发展，形成深入人心的科举意识形态。在这种意识形态当中，每个人对科举制度有着自己的理解，通过自己读书应考和支持子孙读书应考的行为，自动地创造并融入到科举社会。一种以科举为生存方式、手段和目的的生活习惯和文化心理业已形成，而且深入人心。士子寒窗苦读，使其人力资本发生根本性转变，一心只读圣贤书，四体不勤、五谷不分，抑或手无缚鸡之力。其人力资本专用性表现得非常明显，科举成为他们唯一的出路。罢停科举，当是断其生路，逼其上梁山。

“没有相当程度上的一般性诚信作为基础，‘社会自身将分裂’”，^{[1](p.33)}拒不给科举制度的行为是非理性的。承认士子的人力资本专用性投资，不仅有助于稳定社会关系，而且通过科举能使人力资本为统治者所用。对统治者来说，任何选仕制度的终极目的，无非是维护和巩固其统治。遵从这种习惯和文化，持续地履行科举合约——供给科举制度，是最优策略。

（2）品牌投资和沉没成本。科举制度是一个笼络人

心的品牌，正所谓“太宗皇帝真长策，赚得英雄尽白头”。为了扩大品牌的影响力，防止弄虚作假和徇私舞弊，满足广大士子对公正的需要，也为了使自身能更好地选贤授能，统治者（投资者）对此作出了艰苦的努力。例如，历代统治者都非常注重科场制度的建设。武则天始用弥封法，宋确立了誊录制。元代科场纪律具体到细小环节，举子进考场必须经过搜检，且每一个举人由一名军卒看守^{[2](p.198)}。

在耗费了巨大成本创设科举制度之后，这些努力相当于统治者（投资者）对科举这一品牌作出了追加投资。正因为此，统治者把自己深深地嵌入到科举合约关系当中，中断科举制度的供给也是对自己的损害。如果废止，则一切的投入成为不可挽回的沉没成本。此外，制度的创设费用很高；在科举制度总体上运作良好、具备较高绩效的情况下，去创设一种新的选仕制度，是非常不理性的。

（3）契约精神。科举制度不仅仅是一项高绩效的选仕制度，更是一种契约精神的体现。虽然在封建王朝，它一直被浓重的人治精神所笼罩，但这种精神，任何时候都与人类历史发展的方向相一致。科举制度的延续既是契约精神的结果，也是传承形式。此外，政治约束也是应该考虑的因素。在整个科举史上，虽说也有不少主张罢停科举，但在这部分人的力量相对微薄。因为统治集团内部高层人士，多靠科举显身扬名，对科举一般存有天然好感，多成为科举拥护派。

四、小 结

制度绩效比较优势是科举制度在历史演进中能得以延续的竞争力基础。民众公正地为“道”入仕的深切期望和统治者巩固统治的现实需要，以一种持续而强烈的方式，促成科举制度的供给并形成制度均衡。科举制度的变迁，以提高制度绩效和排除政治障碍的方式增强了制度的生命力，并混同路径依赖保证了制度均衡与制度延续。在制度均衡和制度变迁过程中，所逐渐形成的科举隐性合约，在社会意识形态、成本约束和政治约束等因素的制约下，得到自我履行，合约关系得以延续。科举制度最后在清末走向消亡，正是在那个动荡与变革的年代，其制度绩效下降、制度均衡和科举隐性合约被打破的结果，此乃继续探讨的方向。

【参 考 文 献】

- [1]埃里克·布鲁博顿，鲁道夫·芮切特.新制度经济学——一个交易费用分析范式[M].上海：上海人民出版社，2006.
- [2]王炳照，徐勇.中国科举制度研究[M].石家庄：河北人民出版社，2002.
- [3]刘海峰，李兵.中国科举史[M].上海：中国出版集团东方出版中心，2004.
- [4]郭齐家.中国古代考试制度，[M].北京：商务印书馆，1997.
- [5]王道成.科举史话[M].北京：中华书局，1990.

（作者系厦门大学博士研究生）

〔责任编辑 张晓校〕